

SOFAtalk



Das LENA-Magazin bat zum SOFAtalk im Learning Space des WIFI Wien. Wo sonst Lernen ermöglicht wird, stand die Frage zur Diskussion: „Arbeiten & Lernen 4.0 – was bringt die digitale Zukunft?“

1 MICHAEL SCHILLING

Hauptberuflich bei Test-Fuchs für Operationsmanagement und Produktion mit 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortlich. Zudem ist er Geschäftsführer der Innovations- und Technologieagentur texcon, die Unternehmen auf dem Weg der digitalen Transformation begleitet, und unterrichtet u. a. am WIFI St. Pölten.

4 ALEXANDRA PATTERMANN

Ist seit 1997 in der Telekombranche und aktuell bei T-Mobile für Learning & Development zuständig, u. a. für die Lehrlingsausbildung, eLearning und das Lernen mit Neuen Medien stehen bei ihrer Arbeit im Mittelpunkt – und bei ihren Trainings am WIFI.

2 DIPL.-PHYS. SUSANNE PÖCHACKER

Die Diplomphysikerin ist Trainerin, Moderatorin, Kabarettistin und als ausgebildete Unternehmensberaterin in den Bereichen Unternehmens-theater, Kommunikation, Teambuilding und Wissensmanagement aktiv. Sie ist Mitglied im internationalen Applied Imvovisation Network und der Gesellschaft für Wissensmanagement.

5 MAG. DR. STEFAN TEUFL

Ist Leiter der UniCredit Academy, die 2013 mit dem Ziel gegründet wurde, dem Thema Corporate Learning in der Bank Austria einen neuen Stellenwert zu geben. Einer seiner Arbeitsschwerpunkte: neue Formen des Lernens in der digitalen Arbeitswelt.

3 MAG. WOLFGANG BLIEM

Mit dem Thema „Arbeit und Lernen 4.0“ verbindet er seinen Berufsalltag: Er ist Projektleiter am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählen die Bildungs- und Berufsinformation, die Arbeits- und Qualifikationsforschung sowie internationale Projekte..

6 INGRID BRODNIG

Die Journalistin und Autorin ist auf digitale Themen spezialisiert. Insbesondere beschäftigt sie sich mit den Herausforderungen der Digitalisierung für unsere Gesellschaft – dazu tauscht sie sich als digitale Botschafterin Österreichs in der EU auch mit anderen Staaten aus.



Mag. Alice
Fleischer
begrüßte im
Namen des
WIFI Österreich
die Gäste auf
dem Sofa.

„Ich habe den Eindruck, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Digitalisierung weiter sind als Unternehmen. Vielleicht würde das Bewusstsein darüber Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation helfen.“



Ist die Digitalisierung in Österreichs Unternehmen schon so weit angekommen, dass wir von Arbeit 4.0 sprechen können?

Michael Schilling: Digitalisierung ist schon länger ein Thema, gute Unternehmen beschäftigen sich schon jahrelang damit. Was sicher anders ist, ist, dass die neuen Technologien heute leistbar zur Verfügung stehen und in viel kürzeren Abständen auf Unternehmen zukommen. Wir beobachten, dass viele Unternehmen zwar wissen, worum es geht, aber verunsichert sind, ob sie die nötige Kompetenz in der Organisation dafür haben, und daher Unterstützung bei ihren ersten Schritten in Richtung digitale Transformation brauchen.

Susanne Pöchacker: Mein Eindruck ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Konsumenten in der Digitalisierung weiter sind als Unternehmen. Zu Hause lädt man sich jede App herunter und kann sie sofort bedienen. Vielleicht würde ein Perspektivenwechsel, das Bewusstsein darüber, über welche digitalen Kompetenzen ihre Beschäftigten bereits verfügen, Unternehmen helfen.

Wolfgang Bliem: Das ist wirklich sehr interessant: Viele Menschen nutzen im alltäglichen Privatleben digitale Tools, aber im Arbeitsleben gibt es diesbezüglich immer noch Vorbehalte.

Ingrid Brodnig: Es mag vielleicht daran liegen, dass viele Menschen in den letzten Jahren zwar zusätzliche Technologien erlebt haben, ihre Arbeit werde dadurch weniger. Wenn Technologien in Unternehmen nicht eingesetzt werden, liegt es daher häufig daran, dass Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter nie den Zugang gefunden haben, sie sinnvoll in ihre Arbeit einzubauen. Dabei braucht es Unterstützung.

Wie kann eine derartige Unterstützung gestaltet sein?

Stefan Teufl: Junge Menschen gehen offensichtlich offener mit dem Thema Digitalisierung um und nutzen digitale Tools aus dem Privatleben auch im Job. Vor diesem Hintergrund haben wir unter anderem vor drei Jahren das Programm „Reverse Mentoring“ implementiert, mit

dem junge, technologieaffine Talente ihr Wissen etwa an unsere Managerinnen und Manager weitergeben. Dadurch entsteht im Unternehmen auch bei der erfahreneren Generation mehr Durchlässigkeit und die Bereitschaft, digitale Tools auch im Berufsalltag zu verwenden.

Alexandra Pattermann: Bei uns ist das ganz anders, aber das liegt mit Sicherheit daran, dass wir ein Telekom-Unternehmen sind und alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich sehr gut mit den neuen digitalen Technologien auskennen und gewohnt sind, damit zu arbeiten. Das Durchschnittsalter bei T-Mobile ist 35 Jahre – das sind vorwiegend junge Leute, die digitale Tools privat nutzen, sie ins Berufsleben mitnehmen und daher auch keine Berührungsängste haben. Wir zwingen aber auch niemanden, etwa bestimmte digitale Tools für die interne Kommunikation zu verwenden. Das bleibt jeder oder jedem selbst überlassen, was sie oder er in die tägliche Arbeit integriert. In dieser Hinsicht sind wir ganz offen.



Bettina
Kerschbaumer-
Schramek
moderierte den
SOFAtalk im WIFI-
Learning Space.





„Standardisierte Prozesse werden in Zukunft immer mehr ausgelagert werden. Wo es um Vertrauensaufbau und Beziehungen geht, etwa in einem Beratungszentrum, werden Menschen weiter wichtig sein.“

→ Welche Kompetenzen werden in der Arbeitswelt der Zukunft verstärkt gefragt sein?

Wolfgang Bliem: Auf Basis von Forschungsergebnissen internationaler Studien ist ganz klar zu beobachten, dass Kompetenzen aus dem Bereich der Soft Skills immer bedeutender werden: etwa Prozesskompetenzen wie Zusammenhänge verstehen, vernetztes Denken oder Selbstkompetenzen. Die große Herausforderung: Wie kann man diese Kompetenzen entwickeln, insbesondere wenn es zum Beispiel in der Kindheit und Jugend verabsäumt wurde, Kreativität, Teamfähigkeit oder selbstständiges Denken zu entwickeln? Relativ wenig diskutiert wird hingegen über Fachkompetenzen, ausgenommen digitale Kompetenzen. Das heißt aber nicht, dass sie nicht wichtig sind. Fachkompetenzen sind einfach die Grundlage, die ohnehin vorausgesetzt wird. Hingegen werden Soft Skills, Selbstkompetenzen und Methodenkompetenzen noch eher als Manko wahrgenommen. Interessant ist aber, dass trotz dieses Weiterbildungsbedarfs Unterneh-

men tatsächlich Fachkompetenzen weiterbilden. Das liegt an ihrer Messbarkeit. Das Ausmaß der Entwicklung von Kreativität, kritischem Denken oder Teamfähigkeit ist dagegen schwer zu ermitteln.

Susanne Pöchacker: Wichtig ist, Menschen für den stetigen Wandel fit zu machen. Ich arbeite seit einigen Jahren in einer internationalen Selbstforschungs- und Lerngruppe mit. Dabei haben sich

„Digital Natives haben zwar weniger Scheu und Ängste im Umgang mit digitalen Medien, was gerade am Arbeitsplatz hilft. Das heißt aber nicht, dass sie über eine besondere Medienkompetenz verfügen.“

Kompetenzen herauskristallisiert, die Menschen in der digitalen Welt brauchen, wie zum Beispiel Entdecken, Recher-

chieren, Teilen, Kollaboration oder auch das Spielen. Das sind Kompetenzen, die nachhaltig für zukünftigen Wandel befähigen. Denn wichtig ist etwa zu wissen, woher man die Informationen bekommt, um mit etwas Neuem umzugehen.

Was werden die Berufe der Zukunft sein?

Stefan Teuffl: In Zukunft werden mehr und mehr Menschen gesucht werden, die große Datenmengen analysieren, aufbereiten und interpretieren können, also Data Analysts und Data Scientists. Das ist sicher einer der Trends der Digitalisierung, der auch den Bankensektor schon jetzt und in Zukunft noch mehr verändern wird, insbesondere das Berufsbild eines klassischen Bankers. Es wird wohl so sein, dass standardisierte Prozesse in Zukunft immer mehr „ausgelagert“ werden, etwa durch Robo-Advisors, künstliche Intelligenz oder Chat Bots. Was ich aber schon



sehe: Wo es um Vertrauensaufbau und Beziehungen geht, dort werden Menschen nach wie vor gefragt sein, zum Beispiel in einem Beratungszentrum oder in einer Filiale. Ich glaube, dass Unternehmen in Zukunft beide Kompetenzen – analoge und digitale – erfüllen müssen.

Alexandra Pattermann: Für uns sind IT und Big Data und daher auch Datenanalyse die Themen der Zukunft. Ein/e Social-Media-Manager/in, den/die es früher nicht gegeben hat, ist heute schon unverzichtbar. Im Vertrieb wird es bei uns weiterhin den/die Einzelhandelskaufmann/-frau geben, aber auch der/die braucht natürlich neue Skills, da die Kundenbetreuung weiter modernisiert und flexibler werden wird. So wollen wir in unseren Geschäften weg von den fixen



Computer-Standplätzen hin zur Beratung mit mobilen Geräten und Augmented Reality.

Wolfgang Bliem: Es gibt kaum Berufsbilder, die komplett wegfallen, sondern sie entwickeln sich weiter. Wirklich Neues gibt es jedoch einerseits im IT-Bereich, aber auch in vielen Schnittstellenberufen, in denen Kompetenzen zusammenfließen. Wo etwa juristische, betriebswirtschaftliche oder Gesundheitskompetenzen mit IT verknüpft werden und sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Michael Schilling: In Gewerbe und Industrie besteht ein Riesenwettbewerb um die besten Köpfe unter den Fachkräften, die eine fundierte Fachausbildung haben und auch noch mit der Komplexität durch die neuen Technologien umgehen können. Da besteht ein Konflikt zwischen Tiefenausbildung und generalistischer Ausbildung, die meiner Ansicht nach von vielen

„Es besteht ein Riesenwettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte, die mit der Komplexität durch neue Technologien umgehen können. Es braucht ein gutes Fundament, auf dem man aufbauen kann.“

Lerninstituten propagiert und vorangetrieben wird. Ich glaube wiederum, es braucht ein gutes Fundament, auf das man aufbauen kann.

Ingrid Brodnig: Ich bin der Ansicht, dass wir am Ende weniger Arbeit als Gesellschaft zur Verfügung haben werden. Die Frage ist, wie wir die Arbeit aufteilen und ob wir die Personen haben, die diese Arbeit leisten können. Wenn wir beispielsweise über Big Data sprechen, dann



haben wir noch viel zu wenig Ausbildungen in diesem Bereich.

Was macht den richtigen Umgang mit digitalen Medien aus, was ist Medienkompetenz?

Alexandra Pattermann: Kompetenz beinhaltet im besten Fall eine sozial verantwortliche oder zielorientierte Handlung. Selbst wenn man mit 15 Jahren ein Smartphone bedienen und Apps herunterladen kann, heißt das nicht, dass man damit sozial verantwortlich umgeht. Das allein ist also nicht digitale Kompetenz.

Ingrid Brodnig: Bei der Medienkompetenz haben Digital Natives durchaus der älteren Generation etwas voraus. So belegen Studien, dass Jugendliche eher dazu bereit sind, zu recherchieren, ob eine Meldung im Internet wahr oder falsch ist. Das ist eine gute Neuigkeit, darf aber auch nicht überbewertet werden. Denn Jugendliche wachsen mit der Erfahrung auf, dass man online sehr schnell getäuscht werden kann. Etwa passiert es manchmal, dass Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach einer richtigen Antwort bei den ersten drei Google-Treffern hängenbleiben. Man darf aber Google nicht als Rangreihung der wichtigen Fakten nehmen. Wer das macht, wird auf einer Seite landen, die für diese Suchmaschine optimiert wurde. Digital Natives haben zwar weniger Ängste im Umgang mit digitalen Medien, was gerade am Arbeitsplatz hilfreich ist. Das heißt aber nicht, dass sie über bessere Medienkompetenz verfügen. Erwachsene haben zwar einen guten Grundstock an Wissen, tun sich aber oft schwer, sich mit Neuem, das die Digitalisierung bringt, zum Beispiel ein verändertes Berufsbild, auseinanderzusetzen.



„Es gibt kaum Berufsbilder, die komplett wegfallen werden, sondern sie entwickeln sich weiter. Neues gibt es vor allem im IT-Bereich, aber auch in Schnittstellenberufen, die Kompetenzen verknüpfen.“



Susanne Pöchacker: Auch der Lehr- und Trainerberuf hat sich durch die Digitalisierung verändert. Die Trainerin oder der Trainer ist heute nicht mehr der oder die einzig Wissende im Seminarraum, weil Wissen aufgrund der erhöhten Verfügbarkeit anderer Medien für jede/n zugänglich ist. Als Trainer/in muss man daher als Facilitator agieren und Lernen ermöglichen.

„Man muss heute nicht immer alles wissen, sondern in der Lage sein, die Information zu recherchieren, sie zu filtern, und auch andere Lösungswege in Betracht ziehen. Denn es gibt ja nicht nur das Internet.“



Ingrid Brodnig: Ich glaube, es braucht eine genaue Regelung in Organisationen, was genau wann zu lernen ist. Und dafür müssen Mitarbeiter/innen dann auch die nötige Zeit zur Verfügung haben.

Alexandra Pattermann: Man muss zwischen formalem und informellem Lernen unterscheiden. Die Lernzeit in den formalen Lernprozessen ist Arbeitszeit. Bei einem Lehrling, der ein Lernquiz auf einer App spielt, kann ich nicht kontrollieren, wann er das tut. Und das will ich auch gar nicht, weil es den Spaß nimmt.

Susanne Pöchacker: Spaß, Interesse und Selbstverantwortung braucht es aber beim Lernen, um sich in der Arbeitswelt der Zukunft immer neu erfinden zu können. •



QR Code zum Video

Wie müssen Lernräume in Unternehmen gestaltet sein, dass Lernen über digitale Medien gelingt?

Alexandra Pattermann: Wir bieten zum einen ein autodidaktisches Lernangebot an, auf das unsere Mitarbeiter/innen zugreifen können, wann, wo und wie sie wollen. Zusätzlich haben wir auch verpflichtende Angebote, die jede/r durcharbeiten muss. Das machen wir auch elektronisch über Webbased Trainings oder Lernvideos. Dazu sind Wissenstests zu absolvieren. Weiters gibt es ebenfalls verpflichtende anlassbezogene Trainingsangebote, beispielsweise bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei diesen Erstausbildungen kombinieren wir Präsenztrainings mit digitalem Lernen nach dem Blended-Learning-Ansatz. Lernzielkontrollen stellen dabei sicher, dass das Gelernte auch aufgenommen wurde. On top gibt es dazu meist noch Coachings, die den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis begleiten.

Stefan Teufl: Ich erlebe oft, dass Menschen individuell viel lernen, aber Organisa-

tionen lernen nicht immer im gleichen Ausmaß mit – Stichwort „Lernende Organisation“. Hier helfen neue Methoden wie zum Beispiel „Design Thinking“ oder agile Lernansätze in interdisziplinären Teams. Dann verschmelzen Arbeit und Lernen sehr erfolgreich.

DER SOFATALK IM WIFI-LEARNING SPACE

Das spannende Thema inspirierte auch nach dem SOFAtalk zum Austausch im Learning Space, bei dem sich Mag. Susanne Riegler vom WIFI Wien (links) unter die Gäste mischte.



Schauen Sie sich das an: Die Gäste des SOFAtalk im Word Rap!



Augmented Reality:

Um das Video anzusehen, laden Sie die Gratis-App „Layar“ aus dem App Store/Google Play Store und scannen Sie dieses Bild.